

Jornada anual de la Red NUST “Conciliación y horario europeo: avances y oportunidades” – 9 de junio de 2015

Documento de síntesis de la Jornada

(en power-points adjuntos se puede acceder al detalle de las ponencias)



BIENVENIDA Y PONENCIA INAUGURAL

Bienvenida a cargo de Tona Calvo, Directora del Programa Tiempo y Calidad de Vida del Ayuntamiento de Barcelona

- Agradece la presencia de todas las personas de la sala y saluda en particular a Denbbora (red similar a la Red NUST que trabaja en el ámbito territorial de Bilbao-Bizkaia).
- Destaca que la Jornada se enmarca en la “Semana de los Horarios”, que supone una oportunidad excepcional para presentar los retos referentes a la transformación de la organización del tiempo de vida cotidiana.
- La jornada se realizará en castellano debido a la participación de la Red de empresas Denbbora del ámbito Bilbao-Bizkaia.



Resultados del estudio: Medidas de conciliación y reforma horaria. Aplicación y opinión de las empresas catalanas, a cargo de Anna Mercadé, Directora del Observatorio Mujer, Empresa y Economía de la Cámara de Comercio de Barcelona

- El objetivo del Observatorio es buscar indicadores que sirvan para objetivar la situación de la mujer y que sustenten el impulso de las políticas de igualdad.
- Los estudios del Observatorio muestran:
 - La pérdida de talento femenino en el mercado laboral (sobre todo después de la maternidad). Esta pérdida de talento femenino tiene un coste para la economía catalana de 1.000 millones de euros anuales. Además, la retirada de la mujer del mercado laboral supone una pérdida de independencia de este colectivo.
 - Que el tiempo tiene clave de género: el tiempo que las mujeres dedican a los hijos, los hombres lo dedican al trabajo remunerado.
- En 2014 han elaborado una encuesta que muestra los siguientes resultados:
 - Aumentan las empresas que aplican medidas de conciliación a pesar de la crisis.
 - Las medidas de conciliación más aplicadas son la flexibilidad horaria y la reducción de jornada.
 - Las empresas dicen que la reforma horaria beneficiaria principalmente la educación de los hijos e hijas y la carrera profesional de las mujeres.
 - El 39% de las empresas ya aplican el horario laboral europeo, total o parcialmente
 - De las que no lo hacen, el 78% estarían dispuestas a aplicarlo si se produjeran cambios en la sociedad, en la cultura de la empresa y/o si no supusiera un aumento de los costes laborales.
- Además, Mercadé destacó:
 - El verdadero cambio de paradigma será hacer ver que la conciliación es una responsabilidad de todos, no sólo de las mujeres.

- Las mujeres son las que más se acogen a la reducción horaria: este hecho comporta que sean las que cobran menos, las que tengan pensiones más bajas, etc.
- Las empresas más grandes son la que más aplican medidas de conciliación.
- Hay muchos argumentos a favor del horario europeo. Las propias empresas encuestadas están a favor ya que ayuda a: mejorar la productividad y reducir el absentismo, reducir el fracaso escolar, promover la carrera profesional de las mujeres, facilitar la posibilidad de realizar formación continua, mejorar las relaciones con las empresas europeas (ya que permite una mayor coincidencia de horarios).
- Incluso las empresas del sector comercio/ hostelería están a favor de repensar el tipo de jornada: por ejemplo ocupando las horas de atención con dos jornadas intensivas (de mañana y de tarde). No obstante, es necesario modificar la política impositiva para que este tipo de contratos no supongan costes laborales añadidos.
- España es el país europeo que duerme menos y encabeza el ranking de países más medicalizados por afectaciones relacionadas con el estrés, la falta de sueño, etc.
- En relación a la encuesta elaborada en 2014, se destacan las siguientes propuestas:
 - Fomentar el trabajo por objetivos y no el presencialismo en las empresas.
 - Favorecer la movilidad tecnológica en las empresas para que las personas puedan trabajar desde fuera de la oficina.
 - Facilitar la jornada intensiva y la flexibilidad horaria en las empresas para que el/la trabajador/a pueda dedicar más tiempo a la educación de sus hijos e hijas.
 - Concienciar al mundo empresarial — con datos y estudios — que más horas en el trabajo no es igual a más productividad.
 - Promover un cambio legislativo que reparta a partes iguales el tiempo de baja a los padres y madres, así como el derecho/deber de una posterior jornada reducida que permita asumir la responsabilidad parental.
 - Minimizar las comidas de empresa como instrumento de trabajo y de negociación para no alargar innecesariamente la jornada laboral.
 - Marcar hora de inicio y de finalización en las reuniones y no convocarlas más tarde de las 16h.
 - Reducir los costes empresariales para la contratación de media jornada o parcial, con el fin de que las empresas que lo necesiten puedan contratar una persona por la mañana y otra por la tarde sin incrementar los costes del personal.
 - Avanzar los horarios de los Telenoticias y la programación televisiva así como los acontecimientos deportivos.

- Conseguir un gran pacto de estado con transposición normativa entre todos los poderes públicos y partidos políticos, empresas, sindicatos y medios de comunicación, que hagan posible las nueve medidas anteriores.



Presentación de la Iniciativa para la Reforma Horaria, a cargo de Fabian Mohedano, Promotor de la Iniciativa

- A pesar de las dificultades evidentes, el contexto actual muestra que se está produciendo un cambio generacional y de prioridades a nivel social que pueden ayudar a la reforma horaria y la racionalización de horarios.
- La Iniciativa para la Reforma Horaria se plantea tres retos:
 - Huso Horario: estamos fuera de nuestro huso horario, hecho que provoca trastornos en nuestro metabolismo. Se trata de integrarnos en el huso horario que nos corresponde. Además, se propone eliminar el cambio horario entre verano / invierno.
 - Impulsar una nueva cultura del tiempo que nos permita ser más productivos (actualmente tenemos una productividad negativa).
 - Recuperar el desfase de dos horas en relación al resto del mundo (que provoca que comamos más tarde, salgamos del trabajo más tarde, etc.).
- La Iniciativa para la Reforma Horaria quiere impulsar un cambio en un plazo de 3 años:
 - 2014: Impulso y fundamentación de la iniciativa. En 2014 se realizó una recopilación del trabajo realizado sobre políticas del tiempo y se ha concretado cómo llevar a cabo la reforma.
 - 2015: Sensibilización. Se trata de impulsar pruebas piloto con empresas, el tercer sector e instituciones del sector público. Estas pruebas piloto no tienen el objetivo de demostrar los beneficios (ya están demostrados), sino que sirven como pauta sobre cómo llevar a cabo la reforma horaria.
 - 2016: Reforma. A través de:
 - Un Plan de reforma impulsado por la Generalitat de Catalunya.

- Una comisión legislativa en el Parlamento de Catalunya.
- La concertación con agentes de la sociedad civil.
- Se inspiran en la Ley del Tabaco: es un ejemplo de un cambio normativo y cultural difícil, pero que se ha acabado impulsando con éxito.
- La Iniciativa para la Reforma Horaria tiene un grupo motor con perfiles transversales.

Debate y turno abierto de pregunta

- Pregunta / comentario: Se comenta que, aparte de lo explicado en las ponencias, es necesario dar más peso hacia la movilidad sostenible a los centros de trabajo. Actualmente se pierde mucho tiempo en desplazamientos.
- Pregunta / comentario: ¿Cómo pueden conciliar los que realizan el turno de tarde en el comercio / hostelería?
 - Respuestas: En primer lugar se comenta que la extensión de la jornada laboral que se está produciendo en este sector está precarizando las condiciones laborales. Además se comenta que el hecho de dividir la jornada en dos turnos puede permitir mayor flexibilidad a los trabajadores para organizar su tiempo.
- Pregunta / comentario: ¿Cómo pueden afectar las medidas propuestas a los centros de salud (que actualmente reciben presiones para hacer jornadas más largas)?
 - Respuesta: Si se avanza en el horario europeo y en la recuperación de las 2 horas los centros de salud saldrán beneficiados ya que también se adelantará la hora de visitas que se realizan por la tarde.
- Pregunta / comentario: ¿Se ha pensado impulsar desde la Iniciativa para la Reforma Horaria algún sello de calidad para empresas conciliadoras?
 - Respuesta: Es una cuestión a estudiar. Las iniciativas que se impulsen tienen que ser efectivas y, en el caso de los sellos de calidad, no está demostrado que siempre lo sean.

MESA DE EXPERIENCIAS EMPRESARIALES Y DEBATE

Moderación a cargo de Tona Calvo, Directora del Programa Tiempo y Calidad de Vida del Ayuntamiento de Barcelona

- Destaca que actualmente ya hay 100 empresas en la Red NUST.
- Comenta que en la página web de la red se puede ver el [vídeo/infografía del Premio Barcelona Empresa Innovadora en Tiempo y Conciliación](#).



La flexibilidad horaria como factor clave en el avance de la conciliación, a cargo de María José García, Directora de Recursos Humanos de Unipresalud

- Se dedican a temas relacionados con la prevención de riesgos laborales. Es una empresa con 800 profesionales, 140 centros de servicio en España y un 65% de mujeres en plantilla.
- La llegada de la crisis en 2008 les afectó mucho (congelaron salarios, redujeron beneficios sociales a los trabajadores), pero en este momento también crearon un nuevo modelo de horarios que ha sido muy bien valorado:
 - Horario antiguo: de lunes a jueves (de 9:00 a 14:15 y de 16:00 a 19:00) y los viernes de 8:00 a 15:00.
 - Horario nuevo: de lunes a viernes (de 8:00 a 15:30) y un día a la semana a escoger (de 8:00 a 14:00 y de 15:00 a 18:00). Además, hay una hora de flexibilidad.
- Estos nuevos horarios mantienen el número de horas trabajadas al año y posibilitan que cada empleado trabaje sólo 40 tardes al año.
- Para lanzar este modelo establecieron tres etapas: 1) definición del modelo; 2) lanzamiento y 3) evaluación.
- Este modelo tiene muchas ventajas, entre las que destacan: el hecho de favorecer la igualdad hombre / mujer, no supone un gasto extra y reduce el absentismo.

- Los factores clave para la implantación del nuevo modelo de horarios han sido: la implicación de la alta dirección y la comunicación y transparencia interna.



Persona y tiempo, a cargo de Pilar Almagro, Directora General de VertiSub

- La empresa considera que el trabajo no tiene por qué ser algo “alienante” y que es útil hacer 5 reflexiones que afectan a la relación entre personas y trabajo:
 - Las personas están sometidas al tiempo.
 - Vivimos 3 veces más que hace 100 años, somos “conquistadores de tiempo”.
 - Vivimos múltiples vidas de forma simultánea: somos maestros y alumnos, padres e hijos,... Hay que conectar estas múltiples vidas.
 - La globalización hace que vivamos diferentes usos horarios.
 - Hay que actuar teniendo en cuenta la relación entre humanos, objetos y discursos, y también la existencia de redes de interacción entre personas.
- También hay que plantearse 4 cuestiones:
 - ¿Las nuevas realidades sociales nos exigen cambiar nuestras pautas de uso del tiempo?
 - ¿Trabajamos como en la era industrial?
 - ¿No vivimos en la era del conocimiento?
 - ¿Hay sesgo de género en nuestra sociedad?



La satisfacción de las personas a través de la conciliación, a cargo de Josep Roset, Consejero delegado de Metropolis CET

- Trabajan con personas en riesgo de exclusión: tienen 800 profesionales en plantilla. El 72% de la plantilla son mujeres.
- Algunos beneficios / medidas a destacar para el personal operativo son:
 - El trato humano y personalizado con los trabajadores.
 - Plan de igualdad.
 - Asignación de servicios cerca de su residencia.
 - Política de individualización debido a la diversidad familiar o personal.
- Algunos beneficios / medidas a destacar para el personal de estructura son:
 - Horarios de entrada flexibles.
 - Complementan hasta el 100% de las bajas médicas.
 - Permisos para asistir a funciones de la escuela, reuniones,...
 - Reuniones de la Dirección con el equipo para mejorar la intercomunicación.
- La Dirección General sale del trabajo a las 17:00 (para mostrar su compromiso con la política de horarios).



Presentación de la Red Denbbora del ámbito Bilbao-Bizkaia, a cargo de Cristina Sarduy, de la Diputación Foral de Bizkaia, y Amaia Domingo, del Ayuntamiento de Bilbao

- Es una Red que se ha inspirado en gran medida en la Red Nust.
- Tiene como principales impulsores el Ayuntamiento de Bilbao y la Diputación Foral de Bizkaia.
- Destacan que uno de los principales problemas actuales de nuestra organización social es la inequitativa distribución del trabajo doméstico y productivo entre hombres y mujeres. La Red Denbbora quiere contribuir a crear un modelo de sociedad diferente.
- Para intentar ampliar su capacidad de influencia han decidido que la actuación desde las Áreas de Igualdad se tiene que completar con la actuación desde las Áreas de Promoción

Económica. De este modo van más allá del discurso de género (aunque continua siendo importante tenerlo en cuenta).

- Actualmente la Red Denbbora cuenta con un total de 10 empresas que intercambian conocimiento y experiencias.
- Han establecido unos criterios mínimos que hay que cumplir para poder adherirse a la red.
- Son plenamente conscientes de los beneficios que implica la introducción de medidas de conciliación y de mejora de gestión del tiempo, destacando particularmente la mejora del clima laboral y de la productividad.



Escoger el propio tiempo es ganar tiempo, a cargo de Marta Carazo, Directora de Gestión Social de Eroski

- Eroski forma parte del grupo Mondragón que se dedica a cuatro ámbitos de actividad: finanzas, industria, conocimiento y distribución.
- Las medidas expuestas en la presentación hacen referencia a Eroski Sociedad Cooperativa, que actúa en el ámbito territorial de Euskadi.
- En Eroski Sociedad Cooperativa los consumidores y los trabajadores están en los órganos de dirección.
- El 87% de la plantilla son mujeres.
- Parten de la idea que el ciclo vital de las personas pasa por momentos diferentes y que es necesario introducir medidas de conciliación a dos niveles:
 - Medidas que ayuden a dar respuesta a las necesidades del día a día: por ejemplo medidas de conciliación como los turnos, la proximidad del centro de trabajo al domicilio o escuela,...
 - Medidas que permitan tener períodos sabáticos no compatibles con el trabajo: se trata de medidas orientadas a poder realizar “parones” en momentos determinados de la vida. En este sentido disponen de un amplio listado de permisos (desarrollan los permisos que mejor se adaptan a sus necesidades: por

ejemplo, tienen uno por nacimiento de nietos). Además disponen de excedencia voluntaria (sin necesidad de justificar el motivo), reducción voluntaria de jornada y permiso no retribuido de un mes al año.

- Desde 2008 se ha incrementado el uso de este tipo de medidas por parte de la plantilla, destacando especialmente el hecho de que los hombres las utilizan más que antes.



Debate y turno abierto de preguntas

- Pregunta / comentario: ¿Cómo funcionan las reuniones entre Dirección y trabajadores en Metropolis?
 - Respuesta: Son reuniones de unos 30 minutos y se plantean de forma abierta: cada uno puede expresar libremente sus opiniones.
- Pregunta / comentario: Es un hecho que en España cuando una mujer vuelve de la baja de maternidad pierde responsabilidad: ¿cómo se puede avanzar hacia el modelo nórdico?
 - Respuestas:
 - En Metropolis hay 5 mujeres en el Consejo de Dirección: este hecho influye la hora de plantear las políticas de la empresa. Además, actualmente las tecnologías permiten dinámicas de trabajo más flexibles y que contribuyan a generar mayor igualdad.
 - En Eroski el 75% de los puestos de responsabilidad los ocupan mujeres: hay que avanzar en el nuevo paradigma por la vía de los hechos.
 - En Vertisub se ha apostado por sacar rendimiento a las nuevas tecnologías, generando una mayor flexibilidad (en horarios, reduciendo la cultura del presencialismo,...).
 - Denbbora y Unipresalud: es importante interiorizar a nivel social que la maternidad no es una carga, sino que puede aportar aspectos importantes al ámbito laboral (como la generosidad, la preocupación por el otro, etc.).